

2009年5月16日(土)開催 | 基盤教育研究分科会

他者との“かかわり”が個人を成長させる

テーマ	「他者との“かかわり”が個人を成長させる」人材開発白書 2009 ー若手・中堅社員を対象とした2300サンプルの定量調査よりー
開催日時	2009年5月16日(土)／14:00～17:00
会場	明治大学 紫紺館
参加者	27名
講師	富士ゼロックス総合教育研究所 研究開発統括部 研究室 室長／坂本雅明氏
ナビゲーター	堤 宇一 人材育成マネジメント研究会

■ナビゲーターコメント

第2回 トピックわ談会「他者との“かかわり”が個人を成長させる-人材開発白書2009」実施報告

こんにちは、堤宇一@人材育成マネジメント研究会です。
第2回目のトピックわ談会を実施いたしました。

今回のわ談会テーマは、「他者との“かかわり”が個人を成長させる-人材開発白書2009」です。本調査のプロジェクトリーダーをお務めになられた(株)富士ゼロックス教育総合研究所 研究開発統括部 研究室長の坂本雅明氏をお招きし、話題提供いただきました。今回、同社が実施した調査「人材開発白書2009」の結果をお聞きし、正直驚きました。MITのダニエル・キム教授が提唱している「成功の循環モデル(成果を高める組織のあり方を示す因果関係モデル)」と符合するかのよう、チームの構成員間の関係性のあり方が、学びや成長に大きな影響を与えていることが定量的に説明されていました。

調査結果には、多数の「職場応用ヒント」や「なるほど」と感じる点がありました。マネジメントを行う立場として、次の2点が特に印象的でした。1つは、構成員にフィードバック

クを与え内省化を促すことが、効果的育成であることです。プロジェクト終了後の報告書作成、あるいは報告会の実施、営業同行訪問後のレビューなど、日常業務での教育的瞬間を捉えた内省支援の勘所がつかめました。もう一つは、孤軍奮闘するマネジメントの不効率性です。人が成長する職場は上司だけからでなく、先輩、同僚、後輩などすべての構成員からの「はたらきかけ」を得ていることです。となれば、職場をあずかるマネージャーが行うことは、孤軍奮闘の指導育成ではなく、一歩引き、職場の構成員同士の間人間関係を維持、促進する職場環境や仕掛けを作ることであり、そこがポイントとなります。

「ハッ」とする組織活性のツボ満載の話題提供でした。

次回は、駿河台大学より青山先生をお招きし「認知心理学から学習を考える」をお送りいたします。日程は6/20(土)です。どうぞ、お楽しみに。

人材育成マネジメント研究会 代表 堤宇一

開催日 2009年5月16日(土)